

İş Etiği Kuralları

Biz kimiz ve nasıl çalışırız ?



AkzoNobel

Tomorrow's Answers Today



Bu el kitabı AkzoNobel'in iş etiği kurallarını içermektedir.2008 yılında AkzoNobel şirket değerlerini yeniden tanımlamıştı. Bu değerler şunlardır:

**Öncelikle müşteri-
lerimizin geleceğine
odaklanmak**

**Girişimci düşüncüyü
benimsemek**

**Çalışanlarımızın
yeteneklerini
geliştirmek**

**Soru sormayı
cesaretlendirmek
ve teşvik etmek**

**Aksiyonlarımızda
dürüstlük ve
sorumluluk**

CEO'dan yazı

AkzoNobel iş prensiplerinin amacı dürüst ve iyi iş duygusunu yaratmaktır. Bu prensipler bize, bir şirket olarak başarımızı devam ettirmemizde yardımcı olduğu gibi insani değerler, kar anlayışı ve gezegenimizin doğal dengesi arasında doğru bir dengeyi kurmamızda da yol gösterici olur.

İlk olarak beş yıl önce yürürlüğe konan AkzoNobel iş prensipleri, bu zaman süresince (müthiş başarı) ses getirmeye devam etmiştir. Dünya çapında çalışanlarımızı eğitmiş olmamıza rağmen bunun yaşayan bir süreç olduğunun bilincindeyiz. Günlük çalışma hayatımızda bu prensipler çerçevesinde düşünmeyi ve hareket etmeyi sürdürmeliyiz. Bugün, bu konuda odaklanmamızı sağlayacak ve devam ettirecek olan AkzoNobel iş etiği kurallarını sizlere tanıtmaktan büyük mutluluk duyuyorum.

Bu kurallar bütünü, şirketimizde görevli her çalışanın kavraması gereken zorunluluklarla ilgili bir kaynak teşkil etmektedir. Esas olarak iş prensipleri üzerine kurulmuş olan iş etiği kuralları aynı zamanda bu prensiplerde doğrudan ilişkili anahtar şirket direktiflerini de içermektedir. Bu kurallar bütünü, işimizi şirket standartlarına uygun olarak yerine getirmemize yardımcı olarak bireysel performansımıza katkı sağlayacaktır.

Bir AkzoNobel çalışanı olarak iş etiği kurallarını bilmek ve bu kurallara uygun hareket etmekle sorumlusunuz. Bu sebeple de sizin, iş etiği kurallarına uymamanız veya bunları kasten ihlal etmeniz halinde şirket'imizin uygulayacağı, işten çıkarmaya kadar varabilecek olan disiplin uygulamalarına tabi tutulacağınızı bilmeniz gerekir. İş prensiplerini sizlerin bilgisine sunduğumuzdan bu yana, bu prensipleri hali hazırda zaten uyguluyor olduğunuzu farz ediyoruz. Eğer iş etiği kurallarına uygun olarak hareket etmediğinizi düşünüyorsanız

veya ne şekilde hareket etmeniz gerektiğini bilmediğiniz bir durumla karşı karşıya olduğunuzu düşünüyorsanız, lütfen hemen yöneticinizle temasa geçiniz. Yöneticiniz size standartlarımızı ne şekilde yorumlayacağınız veya nasıl uygulayacağınız konusunda yardımcı olacaktır.

Ayrıca, şirket politikalarını veya yasaları ihlal eden her türlü faaliyet ve davranışa da yönetimin dikkatini çekmeniz gerekir. Bu sebeple AkzoNobel, endişelerinizi en iyi şekilde dile getirmenize yardımcı olacak bir "şikâyet prosedürü" oluşturmuştur. Şirketimiz bu çerçevede, bir endişe ya da şikâyet dile getiren çalışanlarımızın en üst seviyede gizlilikle korunmasını sağlamakla yükümlüdür. Ancak bir hususa kesin bir biçimde açıklık getirmek istiyorum ki, şirketimiz üst yönetimi, iş etiği kurallarına uyulması nedeniyle meydana gelebilecek herhangi bir iş kaybından dolayı çalışanları kesinlikle sorumlu tutmayacaktır. Bu doğrultuda iş etiği kurallarını destekleyeceğinize ve de uygulayacağınıza bütünüyle güveniyorum.

İş etiği kurallarımız, kim olduğumuzun ve de nasıl çalıştığımızın bir yansımasıdır. Bundan dolayı, her bir çalışanımıza, bu kuralların içeriğine bütünüyle uymak ve bu doğrultuda davranmak konusunda güveniyorum. Bu şekilde, hepimizin gurur duyacağı bir şirket oluşturmaya devam edeceğimizi güvence altına alabiliriz.

Hans Wijers
CEO AkzoNobel

İçindekiler

02 CEO'dan yazı

04 Giriş

05 Şirketimiz

İş prensipleri

Çevre

Topluma destek

07 İş dürüstlüğü

Yasalara uyma

İletişim & bilgilendirme

Serbest girişim ve haklı rekabet

Hile, aldatma ve usulsüz davranış

Yüksek riskli ülkelerde varlığını sürdürme

Çocuk çalıştırma

Zorla çalıştırma

10 Şirket sorumlulukları

Açık iletişim

Fırsat eşitliği

Sağlıklı çalışma ortamı

Örgütlenme hakkı

Toplu iş sözleşmeleri

Siyasi yaşama katılım

Kişisel bilgilerin korunması

Performans & Gelişim Diyalogu

12 Çalışan sorumlulukları

Medya ilişkileri ve açıklamalar

Dahili bilgiler

Kurumsal kimlik

AkzoNobel'in fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması

İnternet kullanımı / bilgi sistemleri etiği

İş seyahatleri

Madde kullanımı

Giriş

Bir AkzoNobel çalışanı olarak sizden şirket değerlerine ve iş prensipleri'ne uygun olarak hareket etmeniz ve şirket politikalarına, yasalara ve yönetmeliklere uymanız beklenmektedir. Şirket değerleri ve iş prensipleri, kim olduğumuzun ve hissedarlarımız tarafından nasıl görülme istendiğimizin bir ifadesidir. Şirket direktifleri, politikaları ve yönetmeliklerinde belirlenmiş olan bu şirket değerleri ve iş prensiplerinin tüm çalışanlar tarafından günlük olarak hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır.

İş etiği kuralları, iş prensipleri ve direktifleri de dâhil olmak üzere tüm çalışanları ilgilendiren kilit niteliğindeki bilgilere genel bir bakış sağlamaktadır. Kurallar, kim olduğumuza ve nasıl çalıştığımıza dair bir bildirgedir. Her ne zaman içinden çıkılması çok zor olan etik veya hukuki meselelerle karşılaşsak, bunları iş etiğine uygun olarak çözümlenmemiz gerekir. İş etiği kurallarımızı ve bu yönetmelikte yapılacak olası değişiklikleri tam olarak bilmeniz gerektiğinden, her türlü değişiklikten hemen haberdar edileceksiniz.

İşbu dokümanın kilit nitelikli bölümleri şunlardan oluşmaktadır:

- Şirketimiz
- İş dürüstlüğü
- Şirket sorumlulukları
- Çalışan sorumlulukları

İş etiği kurallarımızı ve bu yönetmelikte yapılacak olası değişiklikleri tam olarak bilmeniz gerektiğinden, her türlü değişiklikten hemen haberdar edileceksiniz.

Ayrıca, şirket politikalarını ve yasaları ihlal eden her türlü faaliyet ve davranışa da yönetimin dikkatini çekmeniz gerekir. Bu amaçla AkzoNobel, kaygı ve endişelerinizi en iyi şekilde dile getirebileceğiniz bir şikayet prosedürü geliştirmiştir.

Olası yönetmelik ihlallerini veya yönetmeliklerin ihlal edildiğine dair kuşkularını rapor eden çalışanlara tam koruma sağlamaya söz veriyoruz. Bu hususa iyice açıklık getirmek gerekirse; şirket yönetimi bu yönetmeliğe uyulması nedeniyle meydana gelebilecek iş kayıplarından çalışanları kesinlikte sorumlu tutmayacaktır.

İş prensiplerine veya iş etiği kurallarına bilerek uyulmaması veya bunların kasten ihlal edilmesi durumunda şirket'in, işten çıkarmaya kadar varabilecek disiplin cezası uygulamalarına gidebileceğini lütfen dikkate alınız. Şimdi, iş prensiplerinin belirlenmesi tamamlandığına göre, artık tüm çalışanlarımızdan bunlara uygun olarak hareket etmelerini bekleyebiliriz.

Yönetmelikler'in kendisi veya yönetmelikleri nasıl yorumlayacağınız hakkında ya da şirket politikaları ve Direktifleri'nin neler olduğu konusunda herhangi bir sorunuz varsa lütfen yöneticinize danışınız.

Şirketimiz

İş prensipleri

Şirket Bildirisi'nde de belirtildiği gibi; müşterilerin, şirket hissedarlarının ve çalışanların daima ilk tercihi olmaya gayret etmek ve toplumun saygın bir üyesi olmak AkzoNobel'in en önemli hedefidir. Elinizdeki bu belge, tüm AkzoNobel şirketlerinin bu en önemli hedefe varabilmek için tutum ve davranışlarına esas almaları gereken çekirdek değerleri OECD'nin Çokuluslu Şirketler Kılavuzu ruhuyla betimlemektedir. Bu amaçla AkzoNobel'in iş prensipleri dünyanın her yerinde ve tüm iş ve işletmelerimizde ve bunlara yönelik işlemlerde eşit bir biçimde uygulanır ve dünyanın dört bir yanındaki tüm AkzoNobel çalışanlarının AkzoNobel'in işlerini yürütürken sergilemeleri gereken bireysel davranışlar bakımından da yine eşit bir şekilde tatbik edilir. İş prensipleri aynı zamanda AkzoNobel'in diğer daha başka spesifik politikalara yönelik sorumluluklarının da çerçevesini çizer.

İş prensipleri'yle, daha başka ve hatta daha ileri iş ve işletme davranışı kuralları geliştirilmesi, bunların bizim çekirdek değerlerimize uyması ve AkzoNobel'in dünya çapındaki son derece iyi şöhretini koruması kaydıyla, ilgili İş Birimi Yönetimleri'ne ve Ülke Yönetimleri'ne bırakılmıştır.

AkzoNobel'in uyguladığı İş Prensipleri'nin tüm AkzoNobel çalışanlarına duyurulması ve çalışanların bu ilkelere uymasının sağlanması Yönetim Kurulu'nun ve her bir İş Birimi Yöneticisi'nin sorumluluğundadır. Buna ilaveten AkzoNobel, tedarikçilerle iş ilişkisine girip girmemeye veya iş ilişkilerini devam ettirip ettirmemeye ya da ortak girişimlerde (joint venture) yer alıp almamaya karar verirken daima İş Prensipleri'ne uyulup uyulmadığını en önemli kriter olarak dikkate alır.

Değerlerimiz

Değerlerimiz 'Tomorrow's Answers Today' ile ifade edilir
İnandığımız hususlar

Öncelikle müşterilerimizin geleceğine odaklanmak
Girişimci düşünceyi benimsemek
Çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmek
Soru sormayı cesaretlendirmek ve teşvik etmek
Aksiyonlarımızda dürüstlük ve sorumluluk.

Sorumluluklar

AkzoNobel, sürdürülebilir kârlılığın işletmenin devamlılığı için hayati önem taşıdığına bilincinde olarak, müşterileri, şirket hissedarları, çalışanları ve toplumun bütünü için uzun vadeli değerler yaratmayı bir görev bilir.

Biz çabalarımızı müşterilerimizin başarısı üzerine odaklayacağız. Bu amaçla müşterilerimize, onlar için hem fiyat hem de kalite bakımından değerli olan ve son derece yüksek sağlık, güvenlik ve çevre standardına sahip ürünler sunmak bizim sorumluluğumuzdur.

Şirketimiz hissedarlarının yatırdıkları para karşılığında rekabetçi karlar elde etmelerini sağlayacağız. Bu bakımdan yatırımcılarımızın beklentilerini hesaba katmak da sorumluluklarımız arasında yer almaktadır.

Çalışanlarımız için çekici bir çalışma ortamı yaratacağız. Bu anlamda, yapacakları işe uygun eleman seçimi ve terfi ettirmeleri, istihdam edilen personelin bireysel ve mesleki gelişiminin desteklenmesi ve tüm çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı yaratılması da yine bizim sorumluluklarımız arasındadır. Öte yandan iş yerinde her türlü tacizi, ayrımcılığı ve çocuk çalıştırılmasını önlemek konusundaki sorumluluğumuzun da bilincindeyiz.

Faaliyetlerimizi sosyal bilinç çerçevesinde yürüteceğiz. Bu amaçla, sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunmaya yönelik taahhütlerimiz çerçevesinde, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerin yasalarını daima gözetiriz, çalışma hayatına yönelik yasalar çerçevesinde temel insan haklarına saygı gösteririz ve sağlığın ve çevrenin korunmasına ve güvenliğinin sağlanmasına özen gösteririz.

Serbest Girişim

AkzoNobel, serbest girişim ve adil rekabet ilkelerini daima destekler. Şirket'imizin amacı müşterilerimizin ihtiyaçlarını daha hızlı ve daha iyi ve de rakiplerimize kıyasla farklı bir biçimde karşılamaktır. Bu anlamda AkzoNobel yürürlükte olan rekabet yasaları çerçevesinde güçlü bir rekabete girişecek, ancak daima adilane kalacak ve rakiplerine karşı dürüst olacaktır.

İş dürüstlüğü

AkzoNobel tüm iş ve işletme faaliyetlerinde dürüst ve adil davranmak konusunda ısrarlıdır.

- Rüşvet ve etik olmayan her türlü iş uygulaması yasaklanmıştır.
- AkzoNobel çalışanlarından, kendi kişisel veya mali çıkarlarının şirketimizin çıkarları ile çatıştığı durumlardan kesinlikle kaçınmaları beklenir.

Tüm iş ve işletme faaliyetleri ile işlemleri hem şirketimizin muhasebe sistemine hem de yerel yasalara göre tam ve doğru bir biçimde kayıt altına alınacak ve her zaman denetime açık olacaktır.

Toplumsal aktiviteler

AkzoNobel şirketleri, toplumsal aktiviteleri desteklemeye teşvik edilir.

- AkzoNobel şirketleri, çalışanlarına sosyal konularda, örneğin; topluma yönelik programlar veya eğitim programlarında - bu aktivitelere katılım bir çıkar çatışması teşkil etmedikçe - aktif rol oynama fırsatı verecektir.
- AkzoNobel şirketleri siyasi partilere veya bunların kuruluşlarına, ajanslarına veya temsilciliklerine parasal yardımda veya bağışta bulunmaz.

İletişim

AkzoNobel, hem şirket'imizin halkla kuracağı hem de şirket'imizin bünyesindeki çalışanların birbirleri ile ve yöneticilerle kuracakları uygun iletişimin, şirket'imizin faaliyetleri bakımından olduğu kadar yöneticilerimizin işlerini yapabilmeleri ve şirket'imizin toplumsal rolü bakımından son derece önemli olduğunun bilincindedir. Gizlilik ve sır saklama ilkelerinin zedelenmemesi kaydı ile AkzoNobel şirketleri başkaları ile açık, gerçekçi ve iyi zamanlanmış bir biçimde iletişim kurmaya gayret ederler.

Uyum

Yönetim Kurulu, AkzoNobel'in iş prensipleri'ne uyulması sebebiyle meydana gelebilecek olası iş kayıplarından yöneticileri kesinlikle sorumlu tutmayacaktır ve hiçbir çalışanın bu ilkelerin ihlal edildiğini veya ihlal edildiğinden kuşkulandığını rapor etmesi nedeniyle herhangi bir zarar görmesine müsaade etmeyecektir.

Çevre

AkzoNobel, faaliyetlerinin ve ürünlerinin çevre üzerindeki etkisini uygun tasarım, üretim, dağıtım ve bertaraf etme uygulamalarıyla önlemek veya en aza indirmek suretiyle çevreyi korur

AkzoNobel tüm çalışanlarından çevrenin korunması konusunda aktif rol oynamalarını bekler. Eğer bir çalışan, çevrenin korunmasına yönelik yasaların ihlal edildiğinden veya bir ihlalin gizlenmesine yönelik bir eylemden haberdar olursa bunu yöneticisine veya gerektiğinde şikâyet prosedürü'nü uygulayarak AkzoNobel'in Genel Müşaviri'ne rapor edecektir.

AkzoNobel sağlık, güvenlik ve çevre konusundaki bu endişelerini, ürün sorumluluğu yönetim sistemi şeklinde anılan bir sistem ile tedarikçilerimize ve müşterilerimize de yaymaya çalışmaktadır.

Topluma destek

AkzoNobel, çalışanlarımızın yaşadığı ve çalıştığı toplumda yürütülen faaliyetleri ve aktiviteleri destekler. AkzoNobel Toplum Programı, çalışanların da şahsen katılmaları şartı ile bu türden programlara destek sağlar. Bu sebeple çalışanlar projelere aktif bir biçimde katılmaları ve düzenlenecek aktivite programlarını işletme yönetimine / işletme komitelerine önerme konusunda teşvik edilir.

İş dürüstlüğü

Yasalara uyma

AkzoNobel'in politikası iş ve işletmelerine uygulanacak tüm yasa ve yönetmeliklere uymaktır. AkzoNobel'in işlerini yaparken çalışanlar, özellikle aşağıdaki hususlarda olmak üzere bir dizi hukuki mesele ile karşı karşıya gelirler. Spesifik yasa veya düzenlemeler konusunda herhangi bir sorunuz olduğunda AkzoNobel Hukuk İşleri Departmanı ile temas kurunuz.

İletişim & bilgilendirme

AkzoNobel, hem şirketimizin halkla kuracağı hem de şirketimizin bünyesindeki çalışanların birbirleri ile ve yöneticilerle kuracakları uygun ilişki ve iletişimin, şirketimizin faaliyetleri bakımından olduğu kadar yöneticilerimizin işlerini yapabilmeleri ve şirketimizin toplumsal rolü bakımından son derece önemli olduğunun bilincindedir. AkzoNobel şirketleri başkaları ile açık, gerçekçi ve iyi zamanlanmış bir biçimde iletişim ve ilişki kurmaya gayret ederler.

Serbest girişim ve haklı rekabet

AkzoNobel, serbest girişim ve haklı rekabet ilkelerini daima destekler. Şirketimizin amacı müşterilerimizin ihtiyaçlarını çok hızlı, daha iyi ve de rakiplerimize kıyasla farklı bir biçimde karşılamaktır. Bu anlamda AkzoNobel yürürlükte olan rekabet yasaları çerçevesinde güçlü bir rekabete girecek, ancak daima adil kalacak ve rakiplerine karşı dürüst olacaktır.

Rüşvet ve etik olmayan her türlü iş uygulaması yasaklanmıştır.

AkzoNobel çalışanlarından, kendi kişisel veya mali çıkarlarının şirketimizin çıkarları ile çatıştığı durumlardan kesinlikle kaçınmaları beklenir.

Tüm iş ve işletme faaliyetleri ile işlemleri hem şirketimizin muhasebe sistemine hem de yerel yasalara göre tam ve doğru bir biçimde kayıt altına alınacak ve her zaman denetime açık olacaktır.

Rekabet yasalarına uyma

AkzoNobel iş için rekabet halinde olacaktır. AkzoNobel, çalışanlarından da yasalara ve etik değer ve kurallara uygun bir biçimde rekabet etmelerini bekler. AkzoNobel, dünyanın her yanındaki işletmelerinin buldukları ülkelerde yürürlükte olan rekabet yasalarına ve AkzoNobel rekabet yasaları uyum politikası'na uymaları konusunda sıkı ve kesin bir politika yürütür.

Tedarikçilerle ilişkiler

AkzoNobel, İş prensipleri'mizde formüle edilmiş olan etik değerlerimize, sosyal ve çevresel standartlarımıza uyan partnerlerle iş yapmak ister. AkzoNobel, üstlenicilerle ve tedarikçilerle iş ilişkisine girip girmemeye veya iş ilişkilerini devam ettirip ettirmemeye karar verirken daima iş prensiplerine uyulup uyulmadığını en önemli kriter olarak dikkate alır.

Ödemeler

Rüşvet

Rüşvet ve etik olmayan her türlü iş uygulaması yasaklanmıştır. Hiçbir koşul altında, hiçbir AkzoNobel çalışanı

- İş avantajı elde etmek
- Herhangi bir hükümetin politikalarını etkilemek
- İçin rüşvet teklifinde bulunamaz, vaat edemez, kabul edemez ya da onaylayamaz. Uygunsuz davranış görüntüsü doğurabilecek hiçbir ödeme ya da hediye kabul edemez veya teklif edemez.

Lütfen, fiili ödeme olmaksızın sadece teklifin dahi AkzoNobel kurallarına ve kanunlara aykırı davranmak olduğunu unutmayın.

Komisyon ödemeleri

Her şekil ve türdeki rüşvetin yasaklanması kuralı, komisyon ödemesi yapmak kisvesi altına sokulamaz. Ödenecek her türlü komisyonun Şirket tarafından verilmiş olan sarıh (açık) ve takip edilebilir hizmetin karşılığı olması ve yasal olması gerekir. Acentelere, distribütörlere ve görevlilere yapılacak ücret ödemeleri normal iş uygulamaları çerçevesindeki sınırları aşamaz. Devlet memurları AkzoNobel tarafından acente, distribütör veya görevli olarak atanamaz.

İşleri kolaylaştırma ödemeleri

İşleri Kolaylaştırma ödemeleri, kamuoyunca bilindiği ve yerel uygulama ve adetlere göre yaygın bir biçimde uygulandığı üzere, devlet memurlarının zaten normal olarak yapmaları gereken işleri, gümrük işlemlerini veya daha başka şeyleri daha hızlı yapmasını sağlamak için zaman zaman para vererek veya aynı olarak (örneğin şirket ürünleri vererek) yapılan küçük ödemelerdir. Şirket bu türden uygulamaların ortadan kalkması için gerekli önlemleri alacaktır; bazı ülkelerde yürürlükte olup işleri kolaylaştırmaya veya hızlandırmaya yönelik bu türden ödemeleri tamamen yasaklayan yasalara ve düzenlemelere her halükarda mutlaka uyulacaktır. Belli bir ödemenin işleri kolaylaştırma ödemesinin olup olmadığı ve ödemeye kanunen müsaade edilip edilmediği konusunda herhangi bir sorunuz olduğunda AkzoNobel Hukuk İşleri Departmanı ile temas kurunuz.

Ödeme kayıtları

Tüm ödemeler, yapılacak işleri kolaylaştırma ödemeleri dahil, yerel hukuk çerçevesinde ve şirketin muhasebe prensiplerine uygun olarak şirketin hesap defterlerinde kayıtlı olmalıdır. Gizli hesaplar ve/veya şirket dışında muhasebe tutulması kesinlikle yasaktır. Hiçbir ödeme, normal acentelik/görevli ücretinin bir kısmını teşkil etmediği veya ortaya çıkan masrafların ödemesi olmadığı sürece herhangi bir acente/görevli vasıtasıyla tediye edilmez. Küçük kasa hesabı nakit muameleleri dışında, üçüncü şahıslara elden nakit ödeme yapılmasına izin verilmemiştir, bütün ödemeler bir banka hesabına yapılmalıdır. Sırdış

hesaplara ödeme yapmak yasaktır. Herhangi bir sözleşme ortağının, alacağı bir ödemeyi açığındaki başka bir şahsa yönlendirme talebi her zaman reddedilmelidir. Bütün ödemeler iç ve dış denetimlerin kapsamında yer alacaktır.

Bütün finansal akış hareketleri zamanında ve titizlikle kayıt altına alınmalıdır. Buna ek olarak, bu hareketlere yönelik her türlü bilgi materyeli de kaydedilmelidir. AkzoNobel kayıtları kabul edilmiş muhasebe kurallarıyla uyumlu olmalıdır ve rüşvet ve komisyon gibi açıktan yapılacak işlemlere mahal vermeyecek şekilde düzenlenmelidir. Buna uygun olarak şirket çalışanları, muhasebe ve finansal raporlama için kullanılan bütün uygulanan standartları, prensipleri ve kanunları takip etmelidir. Hiçbir çalışan, hiçbir teklif adı altında, şirket namına, ifşa edilmemiş ve kayıt dışı bir hesap açmamalıdır. Ek olarak, yanlış ya da sahte kayıtlar AkzoNobel kayıtlarında hiçbir sebeple yer alamaz

Para aklama

AkzoNobel, herhangi bir suçun veya sonuçlarının örtbas edilmesinin karşılığı olan herhangi bir gayrimenkulün, malın veya paranın elde edilmesini, alıkonulmasını, kullanımını, veya kontrol edilmesini kolaylaştıran (veya kolaylaştırıyormuş gibi gözükken veya kolaylaştırmak için uygulandığından şüphe duyulan) herhangi bir ayarlama yapmayacak veya böyle bir ayarlamaya göz yummayacaktır.

Hediyeler

Ticari değeri olan herhangi bir hediye/herhangi bir ayrıcalık, herhangi bir üçüncü kişiye verilemez/gösterilemez veya herhangi bir üçüncü kişiden kabul edilemez. Ticari değeri olan herhangi bir hediye/herhangi bir ayrıcalık, satın alma kararını etkileyebilecek ve/veya bir bağımlılık ilişkisi doğmasına yol açabilecek her türlü nesne veya edim olarak tarif edilmiştir. Kuşku duyduğunuz durumlarda amiriniz ile görüşünüz.

İş hediyeleri ile ilişkili olarak şirketin her bir ünitesinde/ departmanında astlar ile üstler arasında tam bir şeffaflık olması gerekir.

Hile, aldatma ve usulsüz davranış

Herhangi bir hile, aldatma veya usulsüz davranış tespit eden veya böyle bir şeyden kuşkulanan çalışanlar durumu derhal üstlerine veya kendilerinden doğrudan sorumlu olan yöneticiye bildirmelidirler. Böyle bir durumda amirin zorunlu olarak yapması gereken şey İç Denetim Departmanı'nın (AUD) Grup Denetçisi ile konuyu araştırması için temas kurmaktır.

Tanımlar:

- Hile – verileri, bilgileri, paraları ve/veya malları, şirkete ait kaynaklar ve varlıklar yasadışı bir biçimde şirketin elinden çıkacak şekilde kasten kullanılmaz hale getirme, sahteleştirme, ihmal etme veya yok etme.
- Aldatma veya usulsüz davranış – mali bilgiler ve/veya karar alma süreci olumsuz yönde etkilenecek şekilde kasten doğru olmayan ve/veya eksik ve/veya sarıh olmayan bilgi verilmesi veya iş akdinin, şirket direktifleri'nin veya daha başka kuralların yukarıdaki hile kapsamına girmeyecek bir biçimde ihlal edilmesi.

Yüksek riskli ülkelerde varlığını sürdürme

AkzoNobel'in görüşüne göre bizim yürüttüğümüz çalışmalar, faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki toplumların hayat standartlarını ve refahını sınır aşırı ölçüde iyileştirmeye yöneliktir. Çalışma hayatına yönelik yasalar çerçevesinde temel insan haklarına saygı göstermek bizim iş prensiplerimizden biridir.

- AkzoNobel'in kurum olarak var olmadığı ülkelere doğrudan giriş yapmak için kurulacaklar da dahil olmak üzere yeni şirketlerin (yeni hukuki tüzel kişiliklerin) kurulmasına Yönetim Kurulu'ndan başkası karar veremez.
- AkzoNobel İş Birimleri Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü tarafından uygulanmasına karar verilen ekonomik yaptırımlara uymak zorundadır. Bu şekilde yaptırım uygulanan bir ülkeden geri çekilme kararı almak ve geri çekilmenin zamanlamasını belirlemek Yönetim Kurulu'nun yetkisindedir. (istisnai durumlarda – normal olarak kilit yöneticilerle görüşükten sonra – Yönetim Kurulu sırf halkın iyiliği için bu türden yüksek riskli ülkelerde varlığımızı sürdürmeye devam etmemize karar verebilir).

Yüksek riskli ülkelerde faaliyet gösteren işletme birimleri ile hizmet birimleri, Intranet'te yayınlanan kendi kendini değerlendirme sorularını dikkate almalıdırlar. Bu kendi kendini değerlendirme sürecinin amacı, ilgili işletme birimleri ile hizmet birimlerinin uyguladıkları operasyonların

insan haklarına etkisinden haberdar olmalarını sağlamaktır. Eğer olumsuz bir etki yaratma olasılığı varsa, önlemler alma ve/veya faaliyet gösterdikleri ülkedeki toplumun ve çalışanların yararına olan çözümler bulma konusunda teşvik edilirler.

Çocuk çalıştırma

Çocuk çalıştırma olgusu, çocukların eğitimini engelleyen, onların fiziksel ve/veya psikolojik sağlığını bozan ve onların çocukluklarını yaşamasını ve özgüven kazanmalarını engelleyen bir husustur. Bu sebeple AkzoNobel çalışanlarının şu hususlara uyması gerekir:

- AkzoNobel faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde yasal asgari istihdam yaşını mutlaka dikkate alır.
- Ayrıca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 138 no'lu konvansiyonuna - "Asgari Yaş" - ve 182 no'lu konvansiyonuna - "Çocuk Çalıştırmanın En Kötü Şeklinin Yasaklanması" – uyarak AkzoNobel 16 yaşın altında çocuk istihdam etmez.
- Eğer 16 ila 18 yaş arasında çocuk çalıştırılacaksa, şirket çocukların okula gitmesinin engellenmemesini sağlayacaktır.
- İş Birimi yönetimi, AkzoNobel'in çocuk çalıştırılmasına yönelik standartlarının kilit tedarikçilere ve üstlenicilere duyurulmasından sorumludur.

Zorla çalıştırma

AkzoNobel hiç bir durumda zorla çalışmaya müsaade etmeyecektir. AkzoNobel sadece kendi özgür iradeleri ile çalışmak isteyen personeli istihdam edecektir. Hiçbir çalışandan işe başlamadan önce teminat yatırması veya kefalet vermesi veya kimliğini emanete bırakması istenmeyecektir. İş Birimi yönetimi, AkzoNobel'in zorla çalışmaya yönelik standartlarının tüm tedarikçilere ve üstlenicilere duyurulmasından sorumludur.

Şirket sorumlulukları

Açık iletişim

Açıklık, dürüstlük ve güvenilirlik, çalışan ile amiri arasında iş ortamında her bakımdan karşılıklı iki yönlü iletişim kanallarının açık kalmasını sağlar. İlke olarak tüm çalışanlar bu türden hususları doğrudan bağlı oldukları ilk amirleri ile, şayet iletişim kurmaları sıkıntı yaratacaksa, bir üst amirleri ile konuşup tartışabilirler.

Hiyerarşik düzen içerisinde ilişki kurmanın pek olası olmadığı durumlarda çalışanlar meselelerini şirket yönetimine duyurmak için şirket şikâyet prosedürünü kullanabilirler.

Fırsat Eşitliği

Çalışanlarımıza çekici bir iş ve çalışma ortamı yaratmaya söz veriyoruz. Bu amaçla, yapacakları işe uygun eleman seçimi, istihdam edilen personelin bireysel ve mesleki gelişiminin desteklenmesi ve tüm çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı yaratılması bizim sorumluluklarımız arasındadır. Öte yandan iş yerinde her türlü tacizi ve çocuk çalıştırılmasını önlemek konusundaki sorumluluğumuzun da bilincindeyiz.

Bizim çalışanlarımızın seçimi ve terfi ettirilmeleri ayrımcılığa dayanan değil, sadece objektif kriterlere göre yapılacaktır. Hiçbir taciz ya da ırka, ten rengine, cinsiyete veya dini inanışlara dayanan ayrımcılığa tolerans gösterilmeyecektir.

Bedensel özürli olan veya HIV/AIDS de dahil olmak üzere herhangi bir kronik hastalığa yakalanan çalışanlarımız, sağlık durumları elverdiği ölçüde ve sürece, hiçbir ayrımcılık ve önyargı ile karşılaşmaksızın kendilerine en uygun iş pozisyonuyla çalışmaya devam edeceklerdir. Bedensel özürli hale gelmek veya kronik bir hastalığa yakalanmak (HIV/AIDS dahil) işten çıkarma sebebi asla değildir. Bu durumdaki çalışanlarımıza her halükarda kendilerine ve durumlarına uygun bir iş pozisyonu mevcut olduğu sürece ve bu iş pozisyonunun gereğini yerine getirebildikleri sürece işlerini muhafaza etme fırsatı tanınacaktır.

AkzoNobel yöneticilerinden, çalışanların bireysel niteliklerindeki mevcut farklılıkları, kişisel yükselme arzularını, ulusal kültürlerini ve örgütsel çıkarlarını dikkate alarak hareket edecek şekilde esnek olmaları beklenmektedir. Yöneticiler bu farklılıkları uygun bir biçimde idare edebilme gücünü kendilerinde hissetmelidirler.

Sağlıklı çalışma ortamı

Tüm çalışanların ve kilit yöneticilerin sağlığını korumak ve onların zarar görmelerini önlemek için AkzoNobel sağlıklı bir çalışma ortamı yaratır. Bunu yapabilmek için tüm tesis ve mekanlarında sağlık ve güvenlik programları uygular. Tüm çalışanlar bu sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uymaktan sorumludur.

AkzoNobel, hem çalışanlarının hem de taseyonların işte kaza geçirmemeleri ve yaralanmamaları için azami gayret sarf eder.

Bunun yanı sıra şirket, yapılacak işleri, fiziksel ve ruhsal sağlığını dikkate alarak, çalışanların kapasitelerine adapte etmeye çalışır. Özürli veya kronik hastalıkları olan çalışanlar bu amaçla özel olarak desteklenmelidir. Tüm çalışanlara sağlık kurumlarının kapıları açık olmalıdır. HIV/AIDS tehdidinin hüküm sürdüğü bölgelerde tıbbi muayene ve tahliller teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

Tıbbi bilgilerin ifşası

İş için müracaat eden herhangi bir kimseyle iş mülakatı yaparken, yapacağı işe elverişli olup olmadığını tespit etmek için istenen tıbbi veriler dışında herhangi bir kişisel tıbbi bilgiyi (örneğin HIV testi yapıp yaptırmadığı gibi) açıklamasını talep etmenin haklı hiçbir yanı yoktur. Tüm kişisel tıbbi veriler gizli tutulur.

Örgütlenme hakkı

AkzoNobel, çalışanlarının (sendikalar da dahil olmak üzere) kendi seçimlerine göre örgütler kurma ve örgütlere üye olma serbestisine sahip olduklarını kabul eder ve bu hakka saygı gösterir. AkzoNobel, çalışanlarının sendikalara üye olmasını veya sendikalara girmesini engellemeye yönelik hiçbir girişim veya edimde bulunmayacak ve böyle bir istemi çağırabilecek bir ortam yaratmayacaktır. AkzoNobel, sendikalara üye olan çalışanlarını işten çıkarmayacak veya daha başka bir yaptırım uygulamayacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri

AkzoNobel, çalışanların işçi sendikaları ve daha başka işçi örgütleri tarafından temsil edilmelerine, yürürlükteki yasalar, düzenlemeler ve hakim işçi ilişkileri ile istihdam uygulamaları çerçevesinde saygı gösterir. AkzoNobel istihdam koşulları hakkında anlaşma yapmak için kendi adına veya bir işveren örgütü eliyle pazarlıklar yapmayı taahhüt eder.

Siyasi yaşama katılım

AkzoNobel şirketleri çalışanları, yerel koşullarda elverişli şartlar mevcut olduğunda siyasi partilere katılım ve kamu görevi üstlenmek üzere seçimlere girme de dahil olmak üzere toplumda aktif rol oynama fırsatı tanıma konusunda teşvik edilecektir.

AkzoNobel şirketleri, siyasi partilere veya bunların kuruluşlarına, teşkilatlarına veya temsilcilerine para yardımı yapmaz veya hediye vermez. AkzoNobel şirketleri aynı şekilde işçi eylem komitelerince siyasi bağış yapılmasını da kolaylaştırmayacaktır.

Kişisel bilgilerin korunması

AkzoNobel kişiye özel bilgilerin korunmasının önemini bilincindedir ve kendini global kişisel Gizlilik etiği kuralları ile bağlamıştır. Bir çalışan olarak, bu kuralları okumanız tavsiye edilmektedir. AkzoNobel sadece bu gizlilik kuralları çerçevesinde ve özel koşullarda kişiye özel bilgileri tebliğ edebilir. Bu kişiye özel bilgi, ad soyadı, ev adresi, sosyal güvenlik numarası ve PD&D performans verilerini içerebilir.

Performans & Gelişim

Diyalogu

Performans & Gelişim Diyalogu (P&D Dialog) AkzoNobel'in performans değerlendirme programıdır. Bu program, küresel çaptaki işimizi ortak bir süreç, terminoloji ve araçlarla destekler ve tüm çalışanları ve yöneticileri sürekli olarak yürütülen performans ve gelişim hakkındaki bir diyaloga odaklar. Uygun olduğu yerlerde bu programın kullanılması kültürümüzün ve çalışanlarımızın sorumluluklarının bir parçasıdır.

Çalışan sorumlulukları

Medya ilişkileri ve açıklamalar Dahili bilgiler

Herkese – örneğin; şirketimizin hissedarlarına – aynı bilgilerin verilmiş olduğundan emin olmak ve ticari açıdan hassas olan bilgilerimizin gizliliğini korumak için, medyaya verilen mali bilgiler hiçbir zaman AkzoNobel'in üçer aylık (muhtasar) ve yıllık dönemler için hazırlanan raporlarında ve resmi beyannamelerinde açıklanandan daha ayrıntılı olmayacaktır.

Buna ilaveten, İş Birimleri ve/veya ulusal örgütler tarafından açıklanacak daha spesifik mali bilgiler, önce Yönetim Kurulu'nun ilgili sorumlu üyesi tarafından onaylanmalıdır.

Finansal performans, kazanç, elden çıkarmalar, ortak girişimler veya (10 milyon EURO'nun üzerindeki) büyük yatırımlar gibi konularda kurumsal iletişim departmanı ile önceden görüşülmeden hiçbir bilgi verilmemelidir.

Şirketin imajını etkileyebilecek (sosyal, çevresel, finansal) konularda medyaya herhangi bir açıklamada bulunulmadan önce şirket adına çelişkili mesajlar verilmesinden kaçınmak için bu hususların kurumsal iletişim departmanı ile görüşülüp tartışılması gerekir.

Çalışanlar, sermaye piyasalarındaki üçüncü tarafların "insider trading" yapabilmelerine (içeriden bilgi sızdırılması suretiyle işlem yapmalarına) olanak sağlayabilecek açıklamalardan kaçınmaları gerekir.

AkzoNobel çalışanları, AkzoNobel veya daha başka şirketler hakkında kamuya duyurulmamış bilgiler edinebilirler. AkzoNobel veya daha başka şirketler hakkındaki kamuya açıklanmamış veya "dâhili" nitelikli bilgilerin çalışanın işi, mesleği veya konumunun olağan performansı dışında kullanılması etik değildir ve yasaların ihlali anlamına gelir. Birçok yasaya göre, bir şirket hakkındaki kamuya açıklanmayan önemli bilgileri kullanarak o şirkete ait hisse senetlerinin veya daha başka menkul kıymetlerin alım ve satımının yapılması veya bu bilgilerin hisse senedi alım satımı yapanlara açıklanması yasadışıdır. Bu yasaların ihlal edilmesi durumunda hukuk veya ceza davaları açılabilir ve cezalar verilebilir. AkzoNobel dâhili bilgilerin usulsüzce kullanımına asla izin vermez.

Dâhili bilgiler hisse senedi bedelleri konusunda hassas bilgi olabilir. Hisse senedi bedelleri konusunda hassas bilgiler borsada kayıtlı bir şirketin yürüttüğü faaliyetlerin veya daha başka iş, işlem ve ilişkilerin sonucuna (kar/zarara) ilişkin olup kamuoyunca bilinmesi halinde mali piyasalar üzerinde etki yaratabilecek bilgilerdir. Bu bilgiler, aşağıdakiler de dâhil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere örneğin şunlardır:

- Kazanç hakkında bilgiler
- Şirket birleşmeleri ve satınalmaları
- Potansiyel olarak önemli bir kurumsal/mali etkisi olabilecek yeni ürünler
- Kamu kuruluşlarından (örneğin gıda ve ilaç denetim kuruluşları) alınan ve potansiyel/muhtemel etki yaratabilecek yazılar
- Şirketin kontrolünde veya yönetiminde meydana gelen değişiklikler
- Denetçilerin ve görüşlerinin değişmesi
- Menkul kıymetlere yönelik bilgiler (hisselerin bölünmesi v.s.)
- İflas
- Davalaşmalar

AkzoNobel'in hisseleriyle ilgili olarak bedel konusunda hassas olabilecek bilgileri öğrenen AkzoNobel çalışanları, bu tür bilgilerin sıkı bir gizlilikle işlenmesini ve, bilmeleri gerekenin dışında herhangi bir AkzoNobel çalışanına veya üçüncü kişilere ifşa edilemeyeceğini sağlamakla yükümlüdürler. Bu bilgilerin üçüncü kişilere ifşa edilmesine (örneğin; AkzoNobel'in danışmanları) ancak, o kişilerin yasa veya sözleşme gereği uygun ifşa ve kullanma sınırlamalarına bağlı olduklarında izin verilir. Ayrıca AkzoNobel hisseleriyle ilgili bedel konusunda hassas olabilecek bilgiler hemen AkzoNobel kurumsal iletişim departmanına bildirilecek ve bu bölüm söz konusu bilgilerin kamuya ifşasının gerekliliği konusunda Yönetim Kuruluna tavsiyede bulunacaktır. Böyle bir ifşaya ancak Yönetim Kurulu karar verir. Kuşku duyduğunuz durumlarda Kurumsal İletişim Bölümünün Başkanı ile temas kurunuz. Ayrıca, AkzoNobel çalışanlarının dâhili bilgilere sahip olduğu üçüncü kişilerin değerli kâğıtları konusunda da aynı yükümlülükler geçerlidir.

Bu direktiflerin ihlali veya bunlardan istenmeden sapılması halinde, durumun derhal kurumsal iletişim departmanının Başkanına iletilmesi gerekir.

Kurumsal kimlik

Tüm dünya çapında kalıcı ve etkin bir kurumsal kimlik oluşturabilmek için AkzoNobel kurumsal kimlik el kitabı'nda yayınlanmış olan kurallara mutlaka uyulması gerekir. Bu kuralların belirli bazı ürün grupları, şirketler ve İş Birimleri için farklı olduğunu da bilmek gerekir.

Kurum kimliği kurallarından farklı hareket edilmesi gerektiğinde, böyle bir sapmaya gidilmeden önce AkzoNobel kurumsal iletişim departmanının buna ilişkin onayı alınacaktır.

AkzoNobel'in fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması

AkzoNobel, patent, ticari markalar, telif hakkı bulunan işler ve iş sırlarını (örneğin; gizli teknik veya iş bilgisi) içeren çok değerli fikri mülkiyet hakları elde etmiş ve geliştirmiştir. Çalışanların bu varlıkları koruma sorumlulukları vardır.

Yönetim, keşiflerin veya yaratıcı ifadelerin patent, ticari marka kaydı veya telif hakkı aracılığıyla korunmaları seçebilir. Patent, ticari marka veya telif hakkı bulunan eserlerin transferi, yönetimin iznine ve sözleşme garantilerine bağlıdır.

Çalışanların, sadece bilinmesi gerektiği ilkesine dayanarak, bilgi ifşa etmeleri ve, gizli şirket sicillerine ulaşmayı kısıtlayarak izinsiz ifşalara dair önleme tedbirlerini almaları gerekir. Üçüncü kişilere gizli bilgi ifşa etmek ancak yönetimin iznine ve ifşa anlaşmasına bağlıdır. Üçüncü kişilerden gelen fikirler veya gizli bilgiler uygun teminatlar kullanılmadıkça kabul edilemez veya kullanılamaz.

AkzoNobel'in Hukuk ve Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Bölümü fikri ve sınai mülkiyet haklarıyla ilgili herhangi bir transfer veya ihtilaf durumunda devreye girmelidir. Fikri ve sınai mülkiyet haklarının geçerliliği, kapsamı veya tatbik edilebilirliği hakkında herhangi bir açıklama, AkzoNobel Hukuk ve Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları Bölümü devreye girmeden yapılamaz.

İnternet kullanımı / Bilgi Sistemleri etiği

Prensip olarak, bütün bilgi sistemleri kaynakları ve kullanım araçları kişisel kullanım için değil, sadece dâhili kullanım ve/veya iş bağlantılı konular için yapılandırılmıştır. Çalışanlara sağlanmış olan bilgi teknolojileri olanakları hiçbir zaman kişisel kazanç veya çıkarlar için kullanılmamalı, mesai saatleri içinde suiistimal edilmemeli ve her zaman AkzoNobel'in malı olarak kalmalıdır. AkzoNobel'in ürünlerini veya müşterilerini içeren, gizli veya fikri mülkiyet hakkına tabi bilgilerin ifşası veya yayılması, resmi iletişim kanalları dışında yasaklanmıştır.

Bilgi Sistemleriyle alakalı kaynaklar ve hizmetler, etik veya yasal olmayan, AkzoNobel'e yönelik yakışıksız bir imaj yaratacak, ya da müşterilerine, tedarikçilerine, rakiplerine, kilit yöneticilerine ve çalışanlarına zararı dokunabilecek hiçbir durum için kullanılamaz. Onaylanmamış bilgi erişimi yasaklanmıştır. Erişim sadece bilgi sahipleri tarafından onaylandığı koşulda ve kullanıcının iş tanımı çerçevesinde olmalıdır.

Bilgi Sistemleriyle alakalı kaynaklar ve hizmetler, etik veya yasal olmayan, AkzoNobel'e yönelik yakışıksız bir imaj yaratacak, ya da müşterilerine, tedarikçilerine, rakiplerine, kilit yöneticilerine ve çalışanlarına zararı dokunabilecek hiçbir durum için kullanılamaz. Onaylanmamış bilgi erişimi yasaklanmıştır. Erişim sadece bilgi sahipleri tarafından onaylandığı koşulda ve kullanıcının iş tanımı çerçevesinde olmalıdır.

İzinsiz bilgi kullanımı, bilgi hırsızlığı ve bilgi kayıplarını önlemek doğrultusunda, kullanıcı kendisine sağlanmış olan, laptop, telefon, token, USB bellek gibi IT donanımlarının fiziki güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Şirketle ilgili bilgilerin korunması amacıyla, kullanıcılar söz konusu şirket bilgilerinin korunması amacıyla back-up dosyaları tutmalı ya da network sürücüsü üzerinde bu dataları muhafaza etmelidir.

Bilgi Sistemleri prensipleri ile ilişkili vukuatlar ya da ihlaller mutlaka lokal IT departmanına rapor edilmelidir. Olası ispatlara dokunulmamalıdır. Her AkzoNobel çalışanı Bilgi Sistemleri etiği ile ilgili kural ve prosedürler hakkında bilgi sahibi olmalı ve lokal Bilgi Güvenliği sorumlusu tarafından bildirilen kendi departmanına ya da işletmesine yönelik özel durumları ve koşulları bilmelidir.

AkzoNobel, kullanıcının şirket tarafından sağlanan donanım ve yazılımlar üzerinden yaptığı işlemleri görüntüleme hakkını elinde tutmaktadır. Böyle bir durumda, yerel hukuk kuralları ihlal edilmemek koşuluyla, söz konusu yönetimin onayı talep edilecek ve yerel çalışan temsilcileri bilgilendirilecektir.

İş seyahatleri

Seyahat esnasında güvenlik

Çalışanlarımızın iş seyahatleri süresince güvende olmaları AkzoNobel için hayati bir önem taşımaktadır. Şirket düzenli olarak, ziyaret etmenin sağlık ve güvenlik gerekçeleri sebebiyle tehlikeli olduğu ülkelerin güncel bir listesini yayınlamakta ve seyahat edecek çalışanı ve yöneticilerini, yüksek risk taşıyan bir bölgeye seyahat düzenlemek konusunda karar verirken gerçekten gerekli olup olmadığını sorgulamaya teşvik etmektedir.

İş seyahatlerini kişisel konularla bir araya getirmek

Bir AkzoNobel çalışanının işletme veya servis biriminin genel müdürünün yazılı izni olmaksızın herhangi bir iş gezisini bir tatil planıyla birleştirmesi ya da beraberinde eş, akraba ya da arkadaş götürmesi yasaklanmıştır.

Uçakla seyahat

Aynı kıta içindeki uçuşlar

Aynı kıtadaki uçuşlar genelde mümkün olan en düşük uçuş sınıfında yapılmalıdır. İşletme birimi, hizmet birimi ve ülke organizasyon yöneticileri, ardışık olarak altı saatten daha fazla sürecek olan uçuşlar için 'business class' bileti alınmasına yönelik şartnameler hazırlamakta serbesttirler.

Kıtalararası uçuşlar

'Business class' veya eşdeğeri izin verilen en yüksek sınıftır.

Bu kuraldan istisna yapılabilmesi için önceden ilgili Yönetim Kurulu üyesinin onayının alınması gerekir.

Oteller

AkzoNobel, düzenli olarak iş yürüttüğü ülkelerde tercih edilen bazı otel zincirleriyle anlaşma imzalamıştır. Seyahat edecek çalışanlar, mümkün olduğu durumlarda önerilen bu otelleri tercih etmelidirler.

Şahsi araçla seyahat

İş seyahatlerine şahsi araçla çıkılmadan önce, hem ilgili çalışanı hem de AkzoNobel'i üçüncü taraf mali sorumluluklarından korumaya yetecek teminatı olan bir motorlu taşıt mali sorumluluk sigortası yaptırılmış olmalıdır. Özel araçla yapılacak iş seyahatleri için maksimum uzaklık mesafesi tek yönde 500 km olarak belirlenmiştir, ve bu seyahatin hesaplanan giderleri mümkün olabilecek en düşük uçak ya da hızlı tren yolculuğundan daha fazla olmamalıdır. Her şeyden önemlisi, kişisel güvenlik her zaman öncelikli olmalıdır.

Trenle seyahat

Tren yolculuklarında biletler "first class" olabilir.

Referans

AkzoNobel intranetinde satınalma portalında yer alan iş seyahatleri websitesi yararlı seyahat bilgileri sunmaktadır. Ek bilgi, Hollanda'da merkezi bulunan AkzoNobel satınalma birimi bünyesinde yer alan AkzoNobel global seyahat yönetiminden talep edilebilir.

Güvenlik

Siyasi istikrarsızlıkların veya kamuyu tehdit eden daha başka risklerin (örneğin terör saldırısı olasılığının) mevcut olduğu durumlarda Yönetim Kurulu tüm çalışanlara seyahat kısıtlaması getirebilir ve/veya yurt dışında çalışacak olanlar ile bunların ailelerinin güvenliğini temin etmek için daha başka önlemler alabilir.

Yönetim Kurulu Sekreterliği bu kısıtlamaları ve/veya alınacak önlemleri ilgili işletme birimi yöneticilerine, hizmet birimi yöneticilerine, merkez kurum kadrolarına ve ülke teşkilatlarının yöneticilerine bildirir. Bu yöneticiler de tüm bunların kendi teşkilatlarına duyurulmasından ve istenen önlemlerin kendi teşkilatlarında da alınmasından sorumlu olurlar.

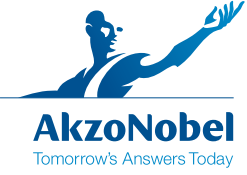
Madde kullanımı

Her türlü maddenin kötüye kullanımı bütün çalışma ortamlarında ve de özellikle bir üretim alanında yıkıcı olabilecek sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, AkzoNobel bina ve müstemilatlarında yasal olmayan her türlü ilacın kullanımını kesinlikle yasaklanmıştır. Yasal olmayan ilaçlar, reçeteli olarak alınmış ya da legal yollarla eczanelerden edinilmiş reçetesiz satılan ilaçlar haricindeki her türlü ilacı kapsamaktadır.

AkzoNobel, alkol olmayan bir iş ortamını önermektedir, ve bir çok AkzoNobel işletmesinde alkollü içkiler yasaklanmıştır. Yönetim, makul bir düzeyde alkol tüketimine, dahili ya da harici bir takım etkinlikler çerçevesinde izin verebilir.

Bu prensibi ihlal eden çalışanlar bir disiplin soruşturmasına konu edilebilirler.

AkzoNobel, herhangi bir ilaç/uyuşturucu bağımlılığı olan çalışanlarına yardım etme girişiminde bulunacaktır. Bu yardımın türü değişebilir ve ayrıca ilgili çalışanın işbirliğini de gerektirir.



www.akzonobel.com

Bizler, küresel anlamda en büyük boya ve kaplama şirketi ve büyük bir özel kimyasal madde üreticisiyiz. Dünya çapındaki sanayilere yaşam için esas olan ürünlerin kalite bileşenlerini tedarik ederiz. Çalışma prensibimiz: gelecek hakkında düşünmekle birlikte aynı zamanda şimdiki zamana göre hareket etmektir. Müşterilerimizin sürdürülebilir yanıtlarını geliştirme konusunda azimliyiz. Hollanda, Amsterdam'da kurulu şirketimizin 80'den fazla ülkede 60,000 çalışanı vardır ve bunların hepsi de kendilerini mükemmelliğe ve Tomorrow's Answers Today (Yarının Yanıtları bugünden) vermeye adanmışlardır.

© 2008 Akzo Nobel N.V. Tüm hakları saklıdır. "Tomorrow's Answers Today" Akzo Nobel N.V.'in bir ticari markasıdır.